

***Приміч Денис Володимирович***

*Національний університет «Одеська юридична академія»*

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення, кандидат  
юридичних наук*

## **ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ**

В практиці у власників підприємств нерідко виникають проблеми, пов'язані зі звільненням директора, якщо діяльність останнього суперечить інтересам товариства. Труднощі пов'язані здебільшого з тим, що директор – це посадова особа яка одночасно є суб'єктом корпоративного і трудового права, норми яких ототожнюються, але не в повній мірі відповідають одне одному у питаннях, що стосуються порядку звільнення.

Залежно від організаційно-правової форми та форми власності підприємства, керівником може бути голова або голова правління, директор, президент який одночасно є й виконавчим органом підприємства.

Призначення або припинення повноважень директора як виконавчого органу підприємства відноситься до компетенції загальних зборів товариства.

Однак, слід враховувати, що директор є найманим працівником, на якого поширюються норми Кодексу законів про працю України, в зв'язку з чим звільнення керівника підприємства як з ініціативи роботодавця, так і з ініціативи працівника необхідно здійснити у відповідності з нормами КЗпП України.

Оскільки директор є найманою особою і відповідає перед учасниками, то відповідно звільнити його можуть тільки засновники товариства.

Рішення про звільнення та призначення директора приймається на загальних зборах учасників (засновників) товариства (підприємства) та оформлюється відповідним протоколом, однак протокол загальних зборів не є підставою для внесення запису в трудову книжку про звільнення або призначення керівника підприємства, оскільки відповідно до Інструкції «Про порядок ведення трудових книжок працівників» затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення

України від 29.07.1993 року № 58 записи до трудової книжки заносяться на підставі наказу (розпорядження). Разом з тим, Записи в трудовій книжці при звільненні або переведенні на іншу роботу повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Таким чином, при звільненні, все рівно, необхідно видати відповідний наказ в якому і повинна бути зазначена підстава звільнення відповідно до норм КЗпП України.

Припинення трудового договору з керівником підприємства за ініціативи роботодавця може відбуватись за загальними правилами визначеними у ст. 40, 41 КЗпП України, при цьому кожна підстава припинення, визначена у пунктах вказаних статей повинна бути обґрунтована певними подіями та обставинами. Разом з тим, згідно норм корпоративного законодавства за власником підприємства закріплено право в будь-який момент прийняти рішення про зміну керівника та як наслідок припинити з ним трудові відносини. Адже, відповідно до ч. 1 ст. 92 Цивільного кодексу України юридична особа набуває цивільних прав та обов'язків і здійснює їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів та закону. Порядок створення органів юридичної особи встановлюється установчими документами та законом.

Згідно ч.2 ст. 65 Господарського кодексу України власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів.

Статтею 99 Цивільного кодексу України передбачено, що загальні збори товариства своїм рішенням створюють виконавчий орган та встановлюють його компетенцію і склад. Виконавчий орган товариства може складатися з однієї або кількох осіб. Повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень.

Згідно з пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку припинення повноважень посадових осіб.

Як роз'яснив Верховний суд у своїй постанові від 07.02.2018 у справі № 711/5711/16 тлумачення пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України та частини третьої статті 99 ЦК України свідчить, що припинення повноважень члена виконавчого органу може відбутися у будь-який час та з будь-яких підстав. При цьому припинення повноважень члена виконавчого органу гарантується нормами цивільного права для припинення або запобігання негативного впливу на управлінську діяльність товариства. Необхідність таких правил обумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. А той факт, що члени колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособовий його керівник перебувають у трудових відносинах із товариством, не встановлює пріоритет трудового регулювання над цивілістичним, оскільки до цих відносин не може застосовуватися модель «роботодавець - працівник», властива трудовим відносинам. Правовий статус членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника значно відрізняється від статусу інших працівників, що обумовлено специфікою його трудової діяльності, яка полягає у виконанні ним функцій по управлінню товариством.

На підставі вищевикладеного вбачається, що передбачена пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України підстава розірвання трудового договору не передбачає необхідності попереднього повідомлення про звільнення, з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів.

При цьому, згідно зі ст. 44 КЗпП України, у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у п. 5 ст. 41 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше ніж 6-місячний середній заробіток.

Також, необхідно враховувати, що при звільненні керівника підприємства необхідно внести відповідні відомості до Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України. З моменту внесення таких змін і припиняється повноваження керівника який звільняється, а новий керівник бере на себе обов'язок управління підприємством. В разі не внесення змін до Єдиного

державного реєстру особа і надалі буде вважатись керівником юридичної особи, навіть якщо вона вже припинила трудові відносини. В свою чергу, якщо відомості, які підлягають внесенню до Єдиного державного реєстру, не були до нього внесені, вони не можуть бути використані в спорі з третьою особою. Тобто, у разі виникнення спору діє презумпція, що керівником є особа, зазначена в Єдиному державному реєстрі.

Таким чином, єдиною правовою підставою для припинення трудових відносин з керівником підприємства за ініціативи роботодавця, за відсутності дисциплінарних проступків керівника є п. 5 ст. 41 КЗпП України. Саме вказану правову підставу необхідно вносити у трудову книжку, вже колишнього керівника.